

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP seluruh Indonesia, baik yang statusnya masih aktif maupun yang sudah keluar. Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang didistribusikan secara *online* melalui rekan-rekan auditor untuk disebarkan di KAP tempatnya bekerja, dengan waktu pengumpulan data responden selama 15 hari. Kuesioner yang disebar oleh peneliti sejumlah 85 buah, dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 85 buah.

Tabel 4.1.
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Jumlah kuesioner yang disebar	85
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	85
Kuesioner yang digugurkan	4
Kuesioner yang digunakan	81
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable respon rate</i>)	100%
	95%

Sumber: Data Primer Diolah

4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	Laki – laki	39	47.8
2	Perempuan	42	52.2
	Jumlah	81	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 responden atau 47,8%, sedangkan perempuan sebanyak 42 responden atau 52,2%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang atau 52,2%.

Tabel 4.3 berikut ini menunjukkan komposisi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-23	51	63%
2	24-27	23	28.4%
3	28-30	4	4.9%
4	>30	3	3.7%

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 23 tahun sebanyak 51 senioritas atau 63%, berusia lebih dari 24 tahun sampai 27 tahun sebanyak 23 senioritas atau 28.4%, berusia lebih dari 28 tahun sampai 30 tahun sebanyak 4 senioritas atau 4.9%, berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 3 senioritas atau 3.7%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 20 tahun sampai 23 tahun dengan presentase 63% dan usia responden paling sedikit adalah usia >30 tahun dengan presentase 3.7%.

Komposisi responden yang menjadi obyek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Diploma	1	1.2%
2	Sarjana	76	93.3%
3	Magister	4	5.6%
4	Doktor	0	0%

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan berjumlah 81 orang. Komposisi dari 71 orang responden tersebut adalah pendidikan terakhir Diploma berjumlah 1 orang dengan persentase 1.2%, Sarjana berjumlah 76 orang dengan persentase 93.3%, Magister berjumlah 4 orang dengan persentase 5.6%, dan tidak ada sama sekali yang bergelar Doktor atau 0%. Berdasarkan komposisi yang terbagi 4 tersebut, yang merupakan komposisi tertinggi adalah responden dengan pendidikan Sarjana dengan persentase 93.2% dan komposisi terendah adalah responden dengan pendidikan Doktor dengan persentase 0%.

Tabel 4.5 berikut ini menunjukkan komposisi responden berdasarkan KAP tempat bekerja.

Tabel 4.5
Komposisi Responden Berdasarkan KAP Tempat Bekerja

No.	KAP	Jumlah	Persentase
1	KAP Satrio Bing Eny dan rekan (Deloitte)	36	44.7%
2	KAP Tanudiredja Wibisana Rintis dan rekan (PwC)	8	9.4%
3	KAP Purwantono Sungkoro dan Surja (EY)	12	15.3%
4	KAP Siddharta Widjaja dan rekan (KPMG)	0	0%
5	KAP Non Big Four	25	30.6%
Jumlah		81	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden berdasarkan KAP tempat bekerja 81 orang. Komposisi dari 81 orang responden tersebut adalah KAP Satrio Bing Eny dan rekan (Deloitte) berjumlah 36 orang dengan prosentase 44.7%, KAP Tanudiredja Wibisana Rintis dan rekan (PwC) berjumlah 8 orang dengan prosentase 9.4%, KAP Purwantono Sungkoro dan Surja (EY) berjumlah 12 orang dengan prosentase 15.3%, KAP Siddharta Widjaja dan rekan (KPMG) berjumlah 0%, sedangkan KAP Non Big Four berjumlah 25 dengan presentase 30.6%. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat komposisi tertinggi KAP tempat bekerja adalah KAP Satrio Bing Eny dan rekan (Deloitte) dan terendah adalah KAP Siddharta Widjaja dan rekan (KPMG).

Komposisi responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Intensitas Penggunaan Kaskus	Jumlah	Persentase
1	< 6 bulan	20	25.3%
2	6-12 bulan	28	34.1%
3	1-1,5 tahun	12	15.4%
4	1,5-2 tahun	11	13.2%
5	> 2 tahun	10	12.1%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua responden yang bekerja kurang dari 6 bulan berjumlah 20 orang dengan presentase 25.3%, responden yang bekerja selama 6 sampai 12 bulan berjumlah 28 orang dengan presentase 34.1%, selama 1 sampai 1,5 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 15.4%, selama 1,5 sampai 2 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 13.2%, lebih dari 2 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 12.1%. Berdasarkan komposisi yang terbagi 5 tersebut, yang merupakan komposisi tertinggi adalah

responden yang telah bekerja selama 6-12 bulan dengan persentase 34.1% dan komposisi terendah adalah responden yang bekerja selama > 2 tahun dengan persentase sebesar 12.1%.

Data karakteristik responden berdasarkan status di KAP dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Status di KAP

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	Masih aktif	56	68.9
2	Sudah keluar	25	31.1
	Jumlah	81	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang masih aktif sebanyak 56 responden atau 68.9%, sedangkan yang sudah keluar sebanyak 25 responden atau 31.1%.

4.3 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). *Software* PLS pada penelitian ini menggunakan *software* yang dikembangkan di *University of Hamburg* Jerman yang diberi nama *SMARTPLS*. Dalam PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

4.3.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item*

score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 4.8
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
X11 <- X1	0.6885	0.0969	7.1078
X12 <- X1	0.8174	0.0809	10.0987
X13 <- X1	0.7368	0.1074	6.8614
X14 <- X1	0.7315	0.1036	7.0615
X15 <- X1	0.293	0.2203	1.3297
X16 <- X1	0.6678	0.1147	5.8209
X21 <- X2	0.8402	0.0493	17.046
X22 <- X2	0.7573	0.068	11.1353
X23 <- X2	0.8053	0.0576	13.9721
X24 <- X2	0.8382	0.0593	14.1257
X25 <- X2	0.653	0.0709	9.2108
X31 <- X3	0.7967	0.0923	8.6306
X32 <- X3	0.8139	0.1333	6.1052
X33 <- X3	0.7746	0.116	6.679
X34 <- X3	0.8812	0.0969	9.0929
X41 <- X4	0.8907	0.0374	23.8419
X42 <- X4	0.8599	0.0886	9.7054
X43 <- X4	0.8181	0.1227	6.667
X44 <- X4	0.8213	0.1223	6.7164
Y1 <- Y	0.9081	0.0345	26.3127
Y2 <- Y	0.9202	0.0188	49.0105
Y3 <- Y	0.8545	0.038	22.498

Sumber: Data Primer (diolah)

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi, jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur (Ghozali, 2006). Pada tabel 4.8, indikator dengan nilai refleksif rendah terdapat dalam konstruk kepuasan kerja (X1), yakni X15

(Komunikasi antar atasan dan bawahan di kantor saya menyenangkan). Indikator tersebut harus dihilangkan dalam model dan dilakukan uji *outer model* kembali.

Tabel 4.9
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
X11 <- X1	0.6894	0.1043	6.6088
X12 <- X1	0.8193	0.0975	8.4075
X13 <- X1	0.739	0.109	6.7797
X14 <- X1	0.7372	0.1123	6.563
X16 <- X1	0.6622	0.1041	6.3632
X21 <- X2	0.8402	0.0556	15.1165
X22 <- X2	0.7574	0.0777	9.7528
X23 <- X2	0.8053	0.0582	13.8307
X24 <- X2	0.8382	0.0717	11.6934
X25 <- X2	0.653	0.0737	8.8657
X31 <- X3	0.7967	0.1063	7.4971
X32 <- X3	0.8139	0.1189	6.843
X33 <- X3	0.7746	0.1357	5.7098
X34 <- X3	0.8812	0.1048	8.4086
X41 <- X4	0.8907	0.0915	9.7291
X42 <- X4	0.8599	0.1067	8.0564
X43 <- X4	0.6894	0.1043	6.6088
X44 <- X4	0.8193	0.0975	8.4075
Y1 <- Y	0.739	0.109	6.7797
Y2 <- Y	0.7372	0.1123	6.563
Y3 <- Y	0.6622	0.1041	6.3632

Sumber: Data Primer (diolah)

Setelah dilakukan penghapusan indikator konstruk yang tidak valid, dilakukan pengujian algoritma kembali dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.9. Hasil uji ulang model pengukuran menyajikan nilai *loading factor* indikator konstruk diatas 0,7. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Setelah *convergen validity*, evaluasi selanjutnya adalah melihat *discriminant validity* dengan *cross loading*, nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability*. Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10
Nilai Discriminant Validity
(Cross Loading)

	X1	X2	X3	X4	Y
X11	0.6894	-0.3258	-0.019	0.4917	-0.2733
X12	0.8193	-0.0838	0.1884	0.3986	-0.3035
X13	0.739	-0.0154	0.2336	0.3811	-0.2422
X14	0.7372	-0.1159	0.077	0.3668	-0.2453
X16	0.6622	-0.3901	-0.2527	0.4765	-0.3597
X21	-0.1916	0.8402	0.5258	-0.2565	0.4028
X22	-0.0929	0.7574	0.5924	-0.2142	0.3381
X23	-0.3026	0.8053	0.5781	-0.3184	0.4094
X24	-0.1097	0.8382	0.7511	-0.2128	0.3894
X25	-0.3636	0.653	0.3332	-0.3745	0.3916
X31	0.0739	0.6328	0.7967	-0.0232	0.1709
X32	0.14	0.5066	0.8139	0.1054	0.2291
X33	-0.0524	0.4958	0.7746	-0.114	0.156
X34	-0.0331	0.6699	0.8812	-0.1799	0.3254
X41	0.5259	-0.2657	0.0163	0.8907	-0.4423
X42	0.55	-0.2789	-0.1471	0.8599	-0.2329
X43	0.4809	-0.4021	-0.1112	0.8182	-0.1936
X44	0.4197	-0.3342	-0.1168	0.8213	-0.1731
Y1	-0.3302	0.4386	0.287	-0.3541	0.9078
Y2	-0.3722	0.4565	0.2601	-0.3443	0.9203
Y3	-0.3726	0.4391	0.2321	-0.2526	0.8547

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

4.3.3. Mengevaluasi Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE) dan Cronbach Alpha

Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

Tabel 4.11
Goodness of Fit

Varaibel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X1	0.5349	0.8512	0.7829
X2	0.6114	0.8864	0.8381
X3	0.6684	0.8894	0.8387
X4	0.7192	0.911	0.8832
Y	0.8005	0.9232	0.8748

Sumber: Data Primer (diolah)

Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik.

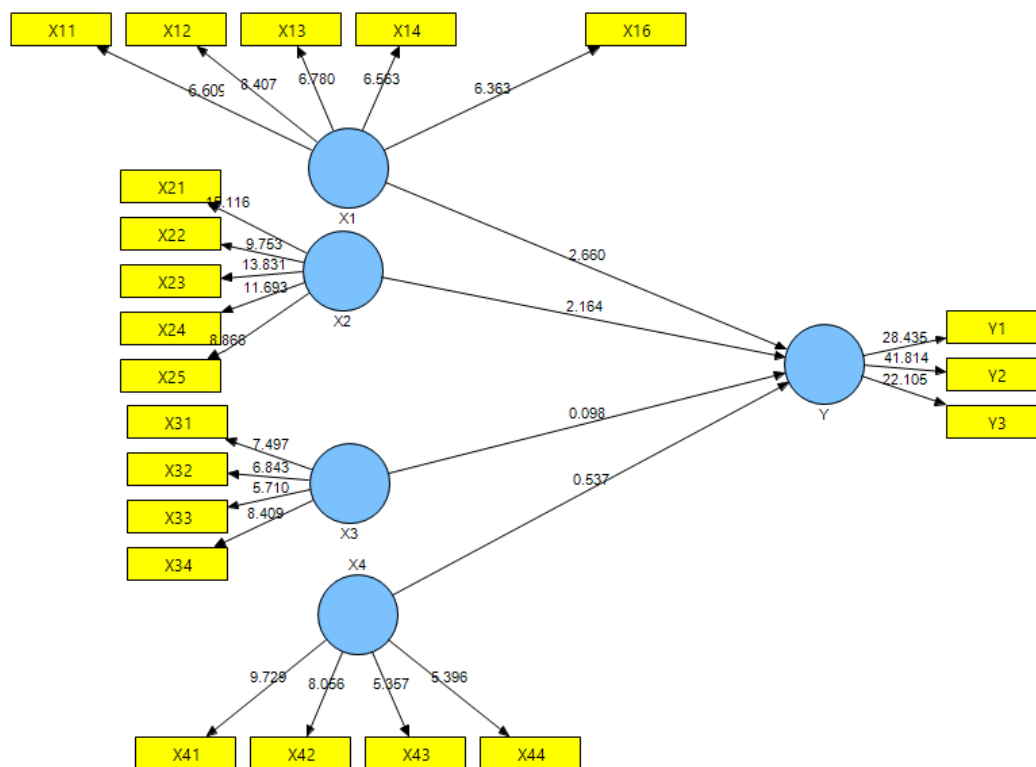
Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji criteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.3.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.1
Model Struktural (*Inner Mode*)



Sumber: Data Primer (diolah)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 4.12
Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Y	0.3248

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2017

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 variabel yang mempengaruhi variabel endogen yaitu variabel *Turnover Intention* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, beban kerja berlebih, *work life conflict*, dan Komitmen Organisasi. Tabel 4.6 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Y

diperoleh sebesar 0,3248. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 32,48% Variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, beban kerja berlebih, *work life conflict*, dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 77,52% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

4.4 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
X1 -> Y	-0.2548	0.0958	2.660	Diterima
X2 -> Y	0.3944	0.1822	2.1641	Diterima
X3 -> Y	0.0137	0.1397	0.0983	Tidak Diterima
X4 -> Y	-0.0634	0.1182	0.5367	Tidak Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.7 di dapatkan hasil sebagai berikut :

Persamaan struktural yang didapat adalah

$$Y = -0.2548 X1 + 0.3944 X2 + 0,0137 X3 - 0,0634 X4$$

4.4.1 Pengujian Hipotesis 1 (Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai koefisien

jalur sebesar -0,2548 dengan nilai t sebesar 2,660. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti penurunan variabel *Turnover Intention*. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

4.4.2 Pengujian Hipotesis 2 (Beban kerja berlebih berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Beban kerja berlebih (X2) dengan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,3944 dengan nilai t sebesar 2,1641. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Beban kerja berlebih mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan variabel *Turnover Intention*. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Beban kerja berlebih memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana Beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

4.4.3 Pengujian Hipotesis 3 (*Work-life conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *Work-life conflict* (X3) dengan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,0137 dengan nilai t sebesar 0,0983. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika *Work-life conflict* mengalami peningkatan maka akan

diikuti peningkatan variabel *Turnover Intention*. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa *Work-life conflict* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana *Work-life conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti **Hipotesis 3 ditolak**.

4.4.4 Pengujian Hipotesis 4 (Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,0634 dengan nilai t sebesar 0,5367. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika Komitmen Organisasi mengalami peningkatan maka akan diikuti penurunan variabel *Turnover Intention*. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti **Hipotesis 4 ditolak**.

4.5 Diskusi Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji determinan niat pengunduran diri auditor dari KAP. Determinan niat pengunduran diri tersebut adalah kepuasan kerja, beban kerja berlebih, *work-life conflict*, dan komitmen pada organisasi. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari Kantor Akuntan Publik.

Sedangkan *work-life conflict* dan komitmen pada organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari Kantor Akuntan Publik.

4.5.1 Diskusi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.660 ($>1,96$) yang berarti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001), Fitriany et al. (2011), Sijabat (2011) dan Awalina (2015), namun tidak sejalan penelitian yang dilakukan Susanty (2013) dan Jannah (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP.

Keputusan untuk meninggalkan KAP merupakan langkah yang dilakukan oleh auditor setelah mengalami ketidakpuasan, karena ketidakpuasan dapat merangsang pemikiran untuk berhenti. Auditor yang melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya sekarang, hasilnya adalah perasaan puas atau tidak puas. Aspek-aspek seperti gaji, promosi, benefit, kelompok kerja menjadi perhatian utama mereka. Maka dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut, niat pengunduran diri auditor dapat berkurang.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian komposisi responden berdasarkan lama bekerja, sebanyak 59.4% responden atau sebanyak 48 orang menyatakan

baru bekerja selama kurang dari 6 bulan atau 6 sampai 12 bulan (1 tahun). Masa ini merupakan masa yang krusial bagi auditor untuk mengevaluasi pekerjaannya, apakah aspek-aspek dasar seperti gaji, promosi, dan *benefit* terpenuhi atau tidak. Jika tidak terpenuhi, maka evaluasi akan mengarah pada keputusan untuk keluar dari KAP.

4.5.2 Diskusi Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.1641 ($>1,96$) yang berarti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja berlebih memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Salehudin (2015) dan Weldy (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja berlebih terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP.

Dari hasil analisa data kuesioner penelitian ini telah diketahui bahwa auditor merasa bahwa dirinya sering sekali terpaksa untuk bekerja lembur bahkan saat hari libur dan mayoritas responden merasa mengalami hal yang sama. Hal ini lumrah terjadi di hampir semua Kantor Akuntan Publik (KAP) dan menurut temuan penelitian ini maka salah satu faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan jika sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) menginginkan rendahnya perilaku *turnover* pada auditornya maka Kantor Akuntan Publik (KAP)

tersebut harus memikirkan cara bagaimana mengurangi beban kerja pada para auditornya.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian komposisi responden berdasarkan KAP tempat bekerja, hampir 70% di antaranya bekerja di KAP berafiliasi *Big Four*. Sudah pasti beban pekerjaan KAP *Big Four* lebih berat daripada KAP non-*Big Four*. Sehingga hal ini dapat menuntun pada niat berhenti auditor dari KAP. Sementara, berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebesar 52.2% atau sejumlah 42 responden adalah perempuan. Tuntutan kerja yang berlebih akan menyita waktu yang lebih juga, yang artinya auditor harus melakukan lembur yang bahkan bisa sampai tengah malam. Menurut kultur yang ada di Indonesia, perempuan seharusnya tidak pulang larut malam. Sehingga hal ini akan berpengaruh pada niat berhenti pada auditor, khususnya auditor perempuan.

4.5.3 Diskusi Pengaruh *Work-life Conflict* terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life conflict* tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 0.0983 ($<1,96$) yang berarti tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life conflict* berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah ditolak. Hal ini berarti bahwa *work-life conflict* tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pradana dan Salehudin (2015) yang menyebutkan bahwa *work-life conflict* tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, auditor merasa beban pekerjaan auditor ini tidak memengaruhi kehidupan pribadinya. Keadaan dalam kehidupan pribadinya relatif sama walaupun profesi auditor memiliki beban kerja yang berat. Pihak keluarga dan orang terdekat auditor bisa menerima kondisi pekerjaan auditor yang berat dan memakan banyak waktu.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian responden dalam penelitian ini kebanyakan masih berusia 20-23 tahun, yakni sebesar 63% atau sebanyak 51 orang. Pada usia ini merupakan usia yang masih sangat belia, di mana kebanyakan auditor merupakan *fresh graduate* dan belum menikah. Sehingga tidak ada komplain dari keluarga yang dapat mendorong niat untuk berhenti. Dengan demikian, *work-life conflict* tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP.

4.5.4 Diskusi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 0.5367 ($<1,96$) yang berarti tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah ditolak. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001), Sijabat (2011) dan Weldy (2015), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP.

Hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang kuat dari auditor tidak menjamin auditor tersebut tetap bertahan. Para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki keinginan yang sangat kuat untuk selalu tetap menjadi bagian dari perusahaan. Namun mereka memiliki keinginan yang kuat dan kemauan untuk bekerja keras demi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dengan kata lain mereka bekerja secara profesional. Tetap mengutamakan kualitas hasil setiap tugas dan pekerjaannya, meskipun ada kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian responden dalam penelitian ini kebanyakan masih berusia 20-23 tahun, yakni sebesar 63% atau sebanyak 51 orang. Pada usia ini, karyawan baru biasanya masih suka melakukan *turnover* demi mendapatkan pekerjaan yang menurutnya paling menjanjikan. Mereka berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Sekalipun mereka memiliki profesionalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, bukan berarti mereka akan tetap bertahan di KAP. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP.